

3. 従業員への責任

(1) 労使関係

「相互信頼の基盤」に立った労使関係のもと、お互いがそれぞれの基本的権利と義務を尊重し、労使共通の課題に誠意をもって取り組んでいます。経営方針や事業計画、経営施策等は各種審議会を通じて十分な説明を行うとともに、労働組合の声も聞きながら各種施策の迅速な実現をめざしています。事業本部制に対応した労使体制を構築し、コミュニケーションの密度を高めることによって労使関係の一層の発展・深化に取り組んでいきます。また、日立金属グループ各社の労働組合は日立金属グループ労働組合連合会を形成し、定期的にグループの経営方針や計画等を説明し意見交換する場を設定することで相互理解を深めています。

(2) ダイバーシティの推進

ダイバーシティ・マネジメントの徹底追究が企業価値の増大につながるという考えのもと、日立金属ではダイバーシティ&インクルージョンを重要な経営戦略とし、さまざまな施策に取り組んでいます。

特に女性活躍をダイバーシティ推進の重要なテーマとして経営陣の強いコミットメントのもと、さまざまな施策を積極的に推進しています。

【女性活躍推進における活動方針】

- ①新卒採用における女性の採用比率の目標化(技術系 10%、事務系 40%)
- ②定着支援の充実(キャリア支援、管理職層の意識改革、女性総合職のネットワークづくり等)
- ③女性社員の計画的な登用(女性管理職目標 2019 年度 1.6%)

こうした取り組みが評価され、女性活躍推進に優れた企業として、2019 年度「なでしこ銘柄」に選定されました。今後も継続してダイバーシティ推進に取り組み、誰もが活躍できる環境づくりに努めていきます。

① 障がい者雇用の推進

障がい者雇用に関して、障がいを持つ人達の就労をサポートし、社会的・経済的な自立を目的に 1998 年に特例子会社として(株)ハロー(現日立金属ハロー(株))を設立しました。また、2006 年に(株)桑名クリエイト(現日立金属ファインテック(株))が特例認定を受ける等、日立金属グループは早くから障がい者雇用に積極的に取り組んでおり、地域からも表彰を受ける等、高い評価を得ています。

その他にも(株)日立金属安来製作所では、担当者自らが、企業在籍型職場適応援助者の資格を取得し受け入れ体制を整えるとともに、職業センター、生活支援センター、養護学校、ハローワークを通じて障がい者の積極的採用を行って実績を挙げています。2019 年度の国内(日立金属単独)における障がい者雇用率は 2.26%で、法定雇用率(2.2%)を上回っています。今後も引き続き日立金属グループ全体でのさらなる雇用拡大に努めていきます。

②次世代育成支援・女性活躍推進法

日立金属では、次世代育成支援施策として 2008 年度に子ども手当を創設し、子育てする従業員へのサポートを強化しました。

また、出産・介護を機に退職した従業員の再雇用制度を 1992 年にいち早く導入する等、積極的な取り組みを行っています。育児・介護・看護に関連した休職・休暇制度については、2018 年度より育児休暇の取得期間を小学校 1 年修了となる月の月末までのうち、3 年を限度として本人の申し出た期間にまで拡大し、介護休暇については介護期間中、介護休暇給付金として給与の半額相当を補助する等、多様な人材が働きやすい環境を整備しました。また、看護については家族看護休暇として看護対象を子だけではなく本人、配偶者または同性パートナーの父母、配偶者、同性パートナーまで拡大する等、各制度の適用範囲・期間・日数において改正育児介護休業法による規定を上回る整備をしています。さらに、2016 年 4 月から施行された女性活躍推進法に伴って「次世代法・女活法」一体型の行動計画を作成し、当社の今後 3 年間の取り組み(間接部門の年間総労働時間縮減、ダイバーシティ採用比率の設定)について公開しています。

両立支援制度の利用者数

| | 2014 年度 | 2015 年度 | 2016 年度 | 2017 年度 | 2018 年度 | 2019 年度 |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 育児休業 | 23 | 24 | 25 | 32 | 27 | 32 |
| 育児短時間勤務 | 28 | 35 | 35 | 40 | 45 | 55 |
| 介護休業 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 5 |
| 介護短時間勤務 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 |

(3) 労働安全衛生

①労働災害撲滅への取り組み

2019年の日立金属グループの安全成績は、休業災害件数単独4件、国内連結グループ5件と、2018年に比べ5件減少しましたが、未だ高い水準にあります。特に、未熟練労働者（作業経験年数3年以内）の災害が依然多く発生して全体の約5割を占めており、また一步間違えれば重大災害に至る恐れのある災害も発生しています。このような状況を踏まえ、2020年は、『安全と健康はすべてに優先する』を、一人ひとりが確実に実行しよう』をスローガンに、日立金属グループ全体で安全衛生活動を展開します。重点施策として、①管理・監督者は職場に出て安全衛生管理が適正に維持・管理されるように見直す、②全員参加のリスクアセスメントを実施して設備・作業の本質安全化を行う、③災害発生時の原因分析・再発防止対策の水平展開強化、④健康経営の取り組み強化を推進します。

労働災害度率の推移

| | 2015年 | 2016年 | 2017年 | 2018年 | 2019年 |
|----------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 全産業 | 1.61 | 1.63 | 1.66 | 1.83 | 1.80 |
| 製造業 | 1.06 | 1.15 | 1.02 | 1.20 | 1.20 |
| 鉄鋼業 | 0.67 | 0.69 | 0.83 | 1.16 | 0.89 |
| 日立金属グループ | 0.31 | 0.27 | 0.55 | 0.42 | 0.27 |

②一人ひとりの心とからだの健康増進の取り組み

健康管理に関しては、「心」と「からだ」の健康づくりを積極的にサポートしています。

「からだ」の健康づくりについては、定期健康診断後の二次健診100%受診勧奨や生活習慣病等の保健指導に注力しています。また、「心」の健康づくりについては、ストレスチェック制度を毎年実施しており、本人の気づきを促進するとともに、ストレスチェックによる集団分析結果から職場環境の改善を図ります。

(4) 人材育成

①基本的な考え方

日立金属は「最良の会社を具現し社会に貢献する」ことを経営理念とし、質を追求する経営方針のもと、「ヒトをつくり、イノベーションをつくり、未来をつくる」を中期経営計画のビジョンに掲げ、グローバル成長をめざします。非連続な市場環境の中で、グローバル企業として成長を遂げていくためには、日立金属ならではの特色ある製品を継続的に開発し、グローバル市場に送り出すことができる人材の育成が不可欠です。

「人」に対する日立金属の考え方は、創業以来の基本精神である社是「蘇則彊(和すれば強し)」に凝縮されています。一人ひとりが個性を発揮した強い個が連動する、「グローバルで実行力のある日立金属人」の育成をめざした活動を続けています。

コミュニケーションシンボル“Materials Mag!c”に込められた「私たち一人ひとりが“成長への原動力”となる」という決意のもと、一人ひとりが専門力を磨き、自ら課題を発見し、行動・解決できる人材、また、余人をもって代え難い「一隅(いちごう)を照らす人材」となるよう、会社として支援しています。

②研修・教育制度

OJT、そしてOJTを支える人事制度、研修等のOFF-JTの3つを相互に連動させた人材育成体系を構築しています。企画系の研修等のOFF-JTについては、日立金属の経営理念、社是をベースに人材像・人材要件を設定し、この要件に合わせた研修を計画、実施しています。経営層、企画・管理系、技術系、営業系、基幹系、グローバル系のカテゴリーに分けた研修体系を構築しています。

③世代を担う人材の育成

企業の持続的成長を図るために、グローバル規模で次代を担う人材の早期選抜と計画的育成に取り組んでいます。

・次世代を担う人材の育成

次世代を担う人材の育成プランを策定し、計画的な人事ローテーションやタフアサインメント、OFF-JT研修プログラムを実施しています。また、MBA取得のための海外留学も支援しています。

・海外現地経営人材の育成

海外グループ会社における、ナショナルスタッフ(現地人材)のうち、将来の幹部候補者を中心に育成を支援していくとともに、責任ある地位への登用を含めた人材育成施策を進めています。

(5) 福利厚生

従業員とその家族の生活が、より豊かで安定したものとなるよう、寮や住宅手当といった住居支援制度や財形貯蓄、団体保険など、さまざまな施策を通じて支援しています。

また、2003年には従業員の自助努力や自立を支援する福利厚生として「カフェテリアプラン制度(選択型福利厚生プラン)」を導入、独身寮や社宅、医療等の従来型の福利厚生に加えて、「能力開発」「育児」「介護」「健康づくり」等、それぞれの従業員のライフスタイルやニーズに応じたメニューをそろえています。従業員は自分の持ち点(カフェテリアポイント)の範囲で、必要な支援を必要なときに選択できます。

(6) ライフプランサポート

少子高齢化や老後のライフスタイルの多様化が進む現代においては、明確なライフプランを持つことがますます重要になっています。日立金属では、定年後の生活設計の基礎となる情報(退職金、企業年金、厚生年金、健康保険、雇用保険等)の提供や、定年後の生き方・働き方について見つめ直す機会として、ライフプランについてのセミナーを開催しています。

(7) 従業員構成

| | 2015 年度 (2016 年3 月末) | 2016 年度 (2017 年3 月末) | 2017 年度 (2018 年3 月末) | 2018 年度 (2019 年 3 月末) | 2019 年度 (2019 年 3 月末) |
|------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 従業員数(人) | 5,966 | 5,858 | 6,315 | 7,067 | 7,022 |
| 男性 | 5,339 | 5,241 | 5,654 | 6,227 | 6,215 |
| 女性 | 627 | 617 | 661 | 790 | 807 |
| 女性比率(%) | 10.5 | 10.5 | 10.5 | 11.2 | 11.5 |
| 平均年齢(歳) | 43.5 | 43.9 | 43.6 | 43.1 | 43.5 |
| 平均勤続年数(年) | 20.6 | 21.0 | 21.0 | 18.4 | 18.8 |
| 女性管理職(人) | 11 | 12 | 16 | 19 | 19 |
| 障がい者雇用率(%) | 2.34 | 2.40 | 2.31 | 2.21 | 2.26 |